



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

# Fachbereich Humanwissenschaften

**Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Humanwissenschaften 2019 – 2021  
Verabschiedet im Fachbereichsrat am 25.04.2019**

---

## 1 Präambel

---

Das vorliegende Konzept, das auf dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz vom 21.12.1993, in novellierter Form am 1. Januar 2016 in Kraft getreten, und auf den Frauenförderplan der TU Darmstadt im Rahmen der freiwilligen Selbstverpflichtung des Fachbereichs Humanwissenschaften basiert, hat das Ziel, die Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit weiter voranzubringen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen und Karrierehemmnisse abzubauen. Dies geschieht auch im Hinblick auf die gewachsenen Anforderungen der DFG und der Verpflichtung zur Erreichung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, zu deren Umsetzung sich die TU Darmstadt verpflichtet hat und die ebenso auf Fachbereichsebene erreicht werden sollen.

Der Fachbereich achtet dabei auf Chancengerechtigkeit für alle, unabhängig von Geschlecht (auch derjenigen, die sich innerhalb der gesellschaftlich-hegemonialen Zweigeschlechtlichkeit nicht wiederfinden), Herkunft, Stellung, Alter, familiären Verpflichtungen, Religion und Behinderungen oder Erkrankungen.

Die Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes soll vom Zeitpunkt der Verabschiedung im Fachbereichsrat zwei Jahre betragen, danach geprüft und ggf. modifiziert werden, um aktuellen Entwicklungen Rechnung tragen zu können.

---

## 2. Status Quo – Statistisches Profil des Fachbereichs Humanwissenschaften

---

| Statistisches Profil - FB 03 (Stichtag 01.02.2019)   | gesamt | Frauenanteil |
|--|--------|--------------|
| alle Studierende incl. Promotionsstud. (WS2018/2019) | 1.355  | 61,99%       |
| AbsolventInnen (Köpfe, 2017)                         | 216    | 69,44%       |
| Promotionen (Köpfe, 2017)                            | 10     | 60,00%       |
| HiWis (gesamt)                                       | 130    | 62,31%       |
| WiMis (gesamt)                                       | 72     | 63,89%       |
| Professor*innen (gesamt)                             | 14     | 28,57%       |
| ATM (gesamt)   | 28     | 85,71%       |
| Führungspositionen (Dekanat/FB-Leitung)              | 6      | 66,66%       |

Für die Professuren gibt es auch Zielzahlen über MIR  
Bezug immer auf Kopffzahlen (keine VZÄ)  
Arbeiter extra ausgewiesen, also bei technische und nicht-technische ATM nicht enthalten  
Funktionsdauerstellen in WiMis enthalten  
Keine Unterscheidung Landes- und Landesdrittmittelbedienstete  
Keine Ausgrenzung Beurlaubte, ATZ, geringfügige Beschäftigte  
Quelle: Referat Hochschulstrategie (IA)

Wie sich am statistischen Profil ablesen lässt, sind Frauen im Fachbereich Humanwissenschaften nur im Bereich der Professuren unterrepräsentiert. Um eine paritätische Verteilung zu erreichen, ist es erforderlich den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen. Im Bereich der ATM hingegen zeigt sich eine deutliche Unterrepräsentation von Männern. Auch hier sollte möglichst versucht werden, auch männliche Bewerber anzusprechen. Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen spiegelt sich das Verhältnis der Studierendenzahlen wider. Am Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik und am Institut für Psychologie gibt es mehr Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen als Wissenschaftliche Mitarbeiter. Anders am Institut für Sportwissenschaft. Hier ist der Anteil der Wiss. Mitarbeiter höher als der Anteil der Wiss. Mitarbeiterinnen.

Die Zahl der weiblichen Studierenden ist konstant hoch, dies zeigt sich auch bei den ausländischen Studierenden. Insgesamt sind aktuell weit mehr als die Hälfte der eingeschriebenen Studierenden weiblich.

Eine Ausnahme bilden die Sportstudiengänge. Der Anteil der weiblichen Studierenden liegt dort beispielsweise im SoSe 2017 bei nur 25,42 %. In Pädagogik dagegen liegt der Frauenanteil im gleichen Semester bei 79,85 %, in der Psychologie bei 77,7 % und in Psychologie und IT bei 48,3 %. Auffällig ist, dass bei den Lehramtsstudierenden „Sport“ der Frauenanteil bei nur 23,2% (LaG) und bei nur 29,2% (LaB) liegt. Im B.Ed.-Körperpflege hingegen liegt der Frauenanteil bei 95,1%.

---

### **3 Handlungsorientierung:**

---

#### **3.1 Allgemeines**

Vorauszuschicken ist, dass selbst beste Voraussetzungen zur Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen des Politischen, Institutionellen und Interaktionellen nicht zwangsläufig im Ergebnis zu einer Gleichverteilung der Geschlechter in sämtlichen Statusgruppen führen müssen. Die hier aufgeführten Maßnahmen sind so als institutionalisierte „Ermöglichungsstrukturen“ zu verstehen, die Motivationshürden, sich für eine Wissenschaftskarriere zu engagieren, für alle Geschlechter minimiert.

(1) Der Fachbereich verpflichtet sich, eine durchgehend geschlechtergerechte und rassismuskritische Sprache in Wort, Schrift und Bild umzusetzen. Aktuelle Printerzeugnisse, Bildmaterial und die Homepages sind dahingehend zu überarbeiten (siehe dazu auch den Flyer der Gleichstellungsbeauftragten der TU:

[https://www.tu-](https://www.tu-darm-)  
[darm-](https://www.tu-darm-)

[stadt.de/media/frauenbeauftragte/relaunch/pdf\\_10/zentrale\\_dokumente/Geschlechtergerecht\\_ormulieren\\_Flyer\\_Druckversion.pdf](https://www.tu-darmstadt.de/media/frauenbeauftragte/relaunch/pdf_10/zentrale_dokumente/Geschlechtergerecht_ormulieren_Flyer_Druckversion.pdf)).

(2) Die öffentlichen Veranstaltungen zu gendergerechter Lehre, zu Geschlechterthemen, etwa im Rahmen der Ringvorlesung der Pädagogik (WiSe 18/19), und die im Jahresturnus stattfindende Queere Woche sowie einzelne Veranstaltungen (Ausstellungen, Vorträge von Gastdozent\*innen) sind Maßnahmen zur interdisziplinären Auseinandersetzung mit dem Problem der Gendergerechtigkeit.

(3) Der Fachbereich schließt sich ausdrücklich der TU-weiten Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe an und fordert und fördert ebenso einen respektvollen Umgang miteinander (siehe dazu: <https://www.intern.tu-darmstadt.de/achtung/index.de.jsp> und [https://www.intern.tu-darmstadt.de/media/wegweiser\\_medien/media\\_achtung/achtung\\_dok/Richtlinie\\_final\\_webversion.pdf](https://www.intern.tu-darmstadt.de/media/wegweiser_medien/media_achtung/achtung_dok/Richtlinie_final_webversion.pdf)). Der Fachbereich lehnt jede Form der Gewalt und des Machtmissbrauchs ab.

(4) Der Fachbereich strebt auch in den Gremien eine paritätische Verteilung der Geschlechter an.

(5) Familienfreundlichkeit ist am Fachbereich ein Faktor erfolgreicher Gleichstellungspolitik. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden am Fachbereich feste Verwaltungszeiten eingeführt. Sitzungen (insbesondere FBR, Gremien, Berufungskommissionen) sollen innerhalb der Kinderbetreuungszeiten (9.00-15.00 Uhr) liegen.

(6) Der Fachbereich begrüßt zudem die Bestrebungen des Dezernats VII, im Rahmen der für die TU geltenden Dienstvereinbarungen, Mitarbeiter\*innen ein flexibleres Arbeitsmodell zu ermöglichen. Insbesondere für Mitarbeiter\*innen mit Familien- oder Pflegeverantwortung ist diese Form der Unterstützung wichtig.

Zur Sensibilisierung für solche Themen soll ein **Gleichstellungstag am Fachbereich** eingeführt werden, der sich mit Workshops zu Gender- und Diversitythemen an alle Statusgruppen wendet und als Fortbildungsangebot dient.

### 3.2 Studierende

(1) Aufgrund der hohen Zahl von weiblichen Studierenden besteht kein aktueller Bedarf, explizit nur Schülerinnen zu motivieren, ein Studium in einem der vom Fachbereich angebotenen Studiengänge zu beginnen. Im Gegenteil ist es wünschenswert, männliche Studierende für die pädagogischen und berufspädagogischen Studiengänge zu akquirieren. Um in den sportwissenschaftlichen Studiengängen den niedrigeren Anteil weiblicher Studierender zu vergrößern, wird vom Institut für Sportwissenschaft ein jährlicher „Girls Day“ angeboten.

(2) Die Vergabe des jährlichen Fachbereichspreises für Abschlussarbeiten zur Genderthematik unterstützt die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit solchen Themen.

(3) Bei der Beschäftigung von studentischen Hilfskräften und Tutor\*innen soll auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den einzelnen Bereichen geachtet werden. Außerdem achten die Mitglieder des Fachbereichs darauf, dass bei der Aufgabenverteilung an Studierende keine geschlechtsspezifische Diskriminierung erfolgt.

(4) Mit den Frauen\*<sup>1</sup>fördermitteln unterstützt der Fachbereich Student\*innen dabei, etwa an Tagungen teilzunehmen oder Vernetzungsaktivitäten auszubauen etc.

(5) Der Fachbereich informiert über weitere Fördermöglichkeiten für Studierende, insbesondere unterstützt er die Stipendienbewerbungen von Frauen\*.

### 3.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowohl im Graduierten- als auch im Postgraduierten-Bereich gehört zu den zentralen Aufgaben des Fachbereichs. Ziel ist es, insbesondere für Frauen\* „Wissenschaft als Beruf“ attraktiver zu gestalten.

(1) Der Fachbereich unterstützt den wissenschaftlichen Nachwuchs, indem der universitäre Karriereweg transparenter und planbarer gemacht werden soll. Der Fachbereich versucht, strukturelle Schwierigkeiten zu reduzieren, die durch kurze Befristungen, vor allem in Drittmittelprojekten, gegeben sind.

(2) Der Fachbereich strebt an, die wenigen verfügbaren Vollzeitstellen im Mittelbau in größerem Ausmaß geschlechterparitätisch zu besetzen, um das noch bestehende Ungleichgewicht zu reduzieren.

(3) Der Fachbereich fördert seine Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und Promotionsstudierenden während der Promotion oder Habilitation durch Qualifizierungsangebote wie z. B. (Doktorand\*innen-)Kolloquien und Weiterbildungsmaßnahmen (siehe dazu auch [https://www.tu-darmstadt.de/ingenium\\_young\\_researchers/index.de.jsp](https://www.tu-darmstadt.de/ingenium_young_researchers/index.de.jsp)). Mit den Frauen\*fördermitteln werden u.a. auch Veröffentlichungen und Tagungsteilnahmen unterstützt.

(4) Ferner soll die Eigeninitiative von Masterabsolvent\*innen in Hinblick auf weiterqualifizierende Angebote gefördert werden. Mögliche Kandidat\*innen sollen gezielt angesprochen und zur Promotion im Fachbereich angeworben werden.

(5) Der Fachbereich verpflichtet sich, Mitarbeiter\*innen mit Familienverantwortung (z.B. Mutterschutz, Elternzeit, Kinderbetreuung) über Möglichkeiten gemäß der aktuellen gesetzlichen Regelung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu informieren und sie darin zu unterstützen, die Verlängerung ihrer bisherigen Beschäftigung um bis zu zwei Jahre pro Kind zu beantragen (siehe dazu [https://www.tu-darmstadt.de/media/frauenbeauftragte/relaunch/pdf\\_10/gesetze\\_1/WissZeitVG.pdf](https://www.tu-darmstadt.de/media/frauenbeauftragte/relaunch/pdf_10/gesetze_1/WissZeitVG.pdf)).

(6) Der wissenschaftliche Nachwuchs wird angehalten, Gender- und Diversityperspektiven in ihre selbstverantworteten Veranstaltungen einzubinden.

(7) Ein Fachbereichspreis für Absolvent\*innen für Abschlussarbeiten, die sich der Genderthematik widmen, wird jedes Jahr ausgeschrieben.

---

<sup>1</sup> Frauen\* Alle Frauen und Personen, die sich als Frau fühlen

### 3.4 Administrativ-Technische Mitarbeiter\*innen (ATM)

Die Arbeitsbedingungen für ATM werden gut und fair gestaltet. Da die ATM am Fachbereich in der Regel in Dauerstellen beschäftigt sind, ergeben sich andere Anforderungen gegenüber befristeten Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen.

(1) Der Fachbereich möchte die Positionen der ATM stärken, indem sie etwa zu Fortbildungen ermuntert werden oder in Veranstaltungen eingebunden werden.

(2) Unterstützt wird auch, dass ATM an Gremien partizipieren und ihre Positionen sichtbar machen.

### 3.5 Professor\*innen

(1) Bei Berufungsverfahren wird der Fachbereich aktiv geeignete Bewerber\*innen ansprechen; auf diese Weise eingegangene Bewerbungen werden bei der Auswahl entsprechend berücksichtigt. Insbesondere wird der Fachbereich bei der Auswahl von vakanten Professuren und Vertretungsprofessuren gezielt Kandidatinnen suchen, um mehr Professorinnen zu gewinnen. Der Fachbereich ist zudem bestrebt, den Frauenanteil der Mitglieder von Berufungskommissionen zu erhöhen.

(2) Die im Rahmen des Initiativprogramms zur forschungsorientierten Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und zur Gewinnung von Professorinnen zur Verfügung stehenden Rekrutierungsmittel für die Identifizierung geeigneter Kandidatinnen werden nach Möglichkeit genutzt.  
[https://www.tu-darmstadt.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote\\_2/fuer\\_fachbereiche/index.de.jsp](https://www.tu-darmstadt.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote_2/fuer_fachbereiche/index.de.jsp)

(3) Zur Etablierung von Gender- und Diversitykompetenz bilden sich Fach-, Führungs- und Lehrkräfte des Fachbereichs fort.

(4) Um einen zielführenden Umgang mit Diversität zu erreichen, unterstützen die Professor\*innen des Fachbereichs diesen Prozess durch eine bewusste Projekt- und Teamzusammensetzung sowie die Aktivierung der damit geschaffenen Potenziale (siehe dazu die Führungsleitlinien der TU: [https://www.intern.tu-darmstadt.de/dez\\_vii/pe/fuehrungsleitlinien/index.de.jsp](https://www.intern.tu-darmstadt.de/dez_vii/pe/fuehrungsleitlinien/index.de.jsp))